

Comment réaliser un diagnostic de situation

L'entreprise peut établir un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination.

Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects (une procédure apparemment neutre peut générer une discrimination non-intentionnelle), l'entreprise examinera ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.

Le diagnostic permet à l'entreprise de bien comprendre :

- * La situation actuelle de certains salariés
- * Les causes qui ont mené à cette situation
- * Les évolutions possibles
- * La façon dont les salariés perçoivent cette situation

Il peut viser soit un seul, soit l'ensemble des process RH de l'entreprise (recrutement, rémunération, évaluation et promotion...) **et peut porter sur** une seule catégorie de la diversité (handicap, égalité professionnelle...) ou la diversité dans son ensemble

Acteurs externes à mobiliser : clubs et réseaux d'entreprises spécialisés, consultants, agences de notation et de certification, observatoires des métiers, organisations professionnelles, réseaux professionnels, associations, OPCA...

Un diagnostic partagé (entreprises/organisations syndicales) augmente la qualité du dialogue social.

Acteurs internes à mobiliser : DRH et RRH, responsable RSE/ Diversité, managers, direction des filiales, institutions représentatives du personnel, salariés, responsable qualité, service d'audit interne, assistants sociaux internes, médecins du travail, déontologues.

Pour les PME : responsable administratif et encadrement.

Source : [ORSE](#)

Contacts locaux utiles

- [APEC](#)
- [CIDFF](#)
- [FACE Loire-Atlantique](#)
- [IMS Ouest Atlantique](#)
- Consultants indépendants



Témoignage "Elengy"

"Dans le fond, dans l'esprit, dans ses valeurs, Elengy, société de GDF SUEZ, est engagée sur le champ de la diversité depuis de nombreuses années. Notre objectif est maintenant d'obtenir le Label Diversité. Au départ, nous avions quelques inquiétudes au vu du cahier des charges de l'Afnor; mais les résultats de l'audit réalisé par FACE nous ont rassurés et confortés sur les démarches déjà engagées au sein de notre société. Ainsi, Elengy souhaite capitaliser ses bonnes pratiques et s'inscrire avec professionnalisme dans l'amélioration continue de ses actions. Le diagnostic que propose FACE consiste à réaliser un état des lieux de la politique diversité de l'entreprise, à partir de documents (bilan social, rapport de situation comparée F/H, livret d'accueil et documents de présentation de l'entreprise) et d'une trentaine d'entretiens de salarié-e-s (représentatifs des fonctions et services) interrogeant plusieurs champs d'activités (recrutement, accueil et intégration, entretien annuel, formation, carrière ou rémunération). Ce diagnostic a été restitué au Comité de direction et aux représentants du personnel, avec un certain nombre de préconisations en lien avec les exigences du cahier des charges. Il en est ressorti que les processus en vigueur dans l'entreprise sont conformes au label ; la difficulté réside plutôt dans l'organisation et la formalisation des actions. Il faut donc se donner les moyens et se faire accompagner. Ainsi, l'entreprise Elengy a recruté une jeune étudiante en alternance dans le cadre d'un Master Ressources Humaines dont la mission consiste à venir en soutien au DRH sur la démarche de Labellisation."

Valérie Pineau - Responsable des ressources humaines [Elengy](#)

Gwladys Yanga - Chargée ressources humaines en alternance

elengy



Démarches obligatoires selon la taille de l'entreprise

Bilan social, rapport sur la situation économique, rapport Nouvelles Réglementations Economiques (NRE), [Rapport de Situation Comparée](#) (RSC), [déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés](#), [contrat de génération](#).

Démarches volontaires de diagnostic au niveau local, national ou mondial

Bilan Diversité, auto-évaluation des sites, baromètres sociaux ou enquêtes de climat, audits en responsabilité sociale, études, [labels Diversité et Egalité de l'AFNOR](#)

Exemples concrets p21 de la fiche 5 du [Répertoire de l'ORSE](#) sur la Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises.

Boîte à outils

- Fiche thématique n°5 [Les outils de mise en œuvre](#) (ORSE 2011)
- Guide pratique [Mesurer pour progresser vers l'Egalité des chances](#) (Défenseur des droits)
- Livre blanc [Mesurer la discrimination et la diversité](#) (AFMD 2009)
- Autodiagnostic [Pyramide des âges](#) (Métiers du BTP seniors)
- Autodiagnostic [Diversité où en êtes vous ?](#) (PRISME 2007)
- Tutoriel ["Charte de la diversité Mode d'emploi"](#) (Charte de la Diversité)



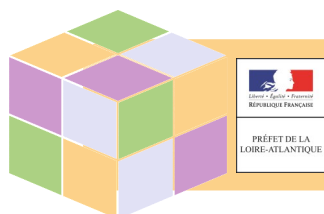
MESURER LA DISCRIMINATION ET LA DIVERSITÉ

- Indicateurs et tableaux de bord : de la technique à la stratégie
- Le cas particulier de la mesure ethnique
- La pratique des entreprises
- Propositions et pistes d'amélioration



MESURER POUR PROGRESSER VERS L'EGALITE DES CHANCES

- PARTIE 1 : Les concepts clés du cadre légal
- PARTIE 2 : Les conditions préalables à la mise en œuvre des traitements relatifs à la mesure des discriminations
- PARTIE 3 : Analyser les informations des fichiers de gestion des ressources humaines (GRH) : éléments de méthodologie
- PARTIE 4 : Réaliser une enquête dans une organisation : éléments de méthodologie
- PARTIE 5 : Pour aller plus loin



Fiche 08

Comment réaliser un diagnostic de situation

Commission Emploi de la COPEC* de Loire-Atlantique - Juin 2014 -
* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

